

2019 Publication

France Gender Pay Gap Report

Red Hat strives to be a diverse and inclusive meritocracy where everyone has the opportunity to contribute. We believe that good ideas can come from anyone, anywhere, and that diversity fuels our culture by bringing in many perspectives and ideas, challenging our assumptions, and inspiring innovation.

Our approach to diversity and inclusion includes our goal of paying employees equitably for comparable roles, skills, and experience. One of the ways we enable this is by providing managers with guidance to support objective, data-driven, reward decisions.

As of March 2018, the French government unveiled an action plan for gender equality to reduce the gender pay gap. As a part of that, companies with more than 50 employees are required to publish annually, beginning as early as 2019, information on the size of the pay gap between males and females. Red Hat believes these ongoing requirements are an opportunity to highlight where we need to focus as we continue our efforts to build a diverse workforce.

For companies or UES with more than 250 employees, there are five indicators that must be calculated to derive a score of up to 100 points. They include:

1. Pay gap between men and women, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and job category.
2. Gap in the percentage of individual pay increases—not related to promotions—between men and women.
3. Gap in the percentage of men and women promoted.
4. Percentage of employees with a pay increase in the year following their return from maternity or adoption leave (if pay increases occurred in the period during which the leave was taken).
5. Balance between men and women employees among the top 10 highest paid employees.

2018 reference period Red Hat total score: 73

Red Hat believes in advancing women in the workplace, equitable pay, and equal opportunities for all employees.

The following are some of the activities we engage in that support equal opportunities and pay equity:

- Promoting visibility of, and support for, diverse talent inside Red Hat through Diversity and Inclusion (D+I) communities, including a global Women's Leadership Community.
- Building more inclusive team environments using research-backed tools and resources, including creating D + I toolkits that provide guidance, resources, and training opportunities for our associates.
- Promoting opportunities in accelerated development programs for participants from diverse backgrounds.
- Providing managers with training on how to avoid unintended bias in talent processes including interview and selection, performance and development, and salary and promotion decisions.
- Training managers on how to provide meaningful and actionable feedback for career development to all employees.
- Operating a recruiting and hiring process that recognizes the value of a diverse workforce.
- Promoting inclusive team dynamics to foster an environment where employees feel they can contribute their ideas and can do their best work.
- Conducting ongoing pay equity analyses as a part of our salary program.
- Supporting programs that introduce contributors from historically underrepresented backgrounds to the open source community.
- Supporting flexible work schedules, including remote working, work from home, and part-time employment.



Publication 2019
Rapport Égalité Hommes / Femmes

Red Hat s'efforce d'être une méritocratie diversifiée et inclusive offrant à tous la possibilité d'apporter sa contribution. Nous croyons que les bonnes idées peuvent venir de n'importe qui, n'importe où, et que la diversité enrichit notre culture en apportant de nombreux points de vues et idées, en remettant en question nos a priori, et en suscitant des innovations.

Notre approche de la diversité et de l'inclusion comprend un objectif de rémunération égale des collaborateurs dont les rôles, compétences et expériences sont comparables. A cette fin, nos managers prennent leurs décisions en matière de rémunération à l'aide d'outils s'appuyant sur des données objectives.

En mars 2018, le gouvernement français a dévoilé un plan d'action pour l'égalité des sexes afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier chaque année, à compter de 2019, des informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Red Hat pense que ces exigences récurrentes permettent de mettre en évidence les domaines dans lesquels nous devons poursuivre nos efforts pour assurer la diversité de nos effectifs.

Dans les entreprises ou UES de plus de 250 salariés, cinq indicateurs permettent de calculer un score sur 100 points:

1. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes comparée à celle des hommes par groupe d'âge et catégorie d'emploi.
2. Écart des pourcentages d'augmentations salariales individuelles – non liées aux promotions – entre les hommes et les femmes.
3. Écart des pourcentages de promotion des hommes et des femmes.
4. Pourcentage de salariés ayant reçu une augmentation de salaire l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption, à condition que d'autres salariés aient bénéficié d'augmentation pendant ce congé.
5. Rapport entre le nombre d'hommes et de femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées.

Score total de Red Hat au titre de la période de référence 2018: 73

Red Hat croit en la promotion des femmes sur le lieu de travail, en un salaire équitable et en l'égalité des opportunité pour tous les employés.

Voici quelques-unes des activités que nous réalisons qui soutiennent l'égalité des opportunité et l'équité salariale:

- Promotion de la visibilité et du soutien aux divers talents au sein de Red Hat grâce à des groupes de travail dédiés à la diversité et à l'inclusion (D + I), y compris une Communauté mondiale pour le Leadership des Femmes (Women's Leadership Community).
- Créer des environnements de travail plus inclusifs grâce à des ressources appuyées sur la recherche, proposant notamment des conseils, des outils et des opportunités de formation à destination de nos collaborateurs.
- Promouvoir les perspectives d'évolution grâce à des programmes de développement accéléré pour les participants de divers horizons.
- Former les managers sur la manière d'éviter les biais involontaires dans les processus de gestion des talents, notamment le recrutement, le développement de carrière, et les décisions en matière de salaires et de promotion.
- Former les managers sur la manière de fournir à tous les salariés des commentaires utiles et exploitables dans le cadre du développement professionnel.
- Développer un processus de recrutement qui reconnaît l'importance d'un effectif diversifié.
- Promouvoir un environnement de travail inclusif dans lequel les collaborateurs sentent qu'ils peuvent apporter leurs idées et faire de leur mieux.
- Effectuer des analyses continues de nos politiques salariales afin de les rendre plus égalitaires.
- Soutenir des programmes permettant le recrutement de personnes issues de groupes sous-représentés dans l'environnement de travail.
- Soutenir les horaires de travail flexibles, y compris le travail à distance, le travail à domicile et le travail à temps partiel.